

RESKILLING I UPSKILLING.

CIEKAWY TREND CZY WYMÓG CZASÓW?

Dynamiczne zmiany na rynku sprawiają, że potrzeba nowych specjalistów i nowych umiejętności. Kluczem do sukcesu może okazać się przekwalifikowanie (reskilling), a także ciągłe podnoszenie kompetencji (upskilling) pracowników w danej firmie. Czy to przejściowy trend, czy już może nieodłączna część dzisiejszego życia zawodowego?



ŚWIAT W OBLICZU ZMIAN

Światowe Forum Ekonomiczne przygotowało ciekawy raport odnoszący się m.in. do idei reskillingu i upskillingu. W Future of Jobs Report 2023 czytamy, że zmiany wynikające m.in. z trendów gospodarczych, dotyczących zdrowia (okres pandemiczny) czy geopolityki znacznie wpłynęły na rynki pracy w poszczególnych krajach. **Wiele firm zmuszonych jest obecnie przygotowywać nowe strategie dotyczące m.in. realnej transformacji siły roboczej.**

Jak wynika z przeprowadzonych badań aż 6 na 10 pracowników będzie wymagało dodatkowego szkolenia przed 2027! Zakres będzie obejmował m.in. umiejętności związane z myśleniem analitycznym i kreatywnym, obsługą rozwiązań bazujących na sztucznej inteligencji, pracę z dużymi zbiorami danych, ale także rozwój w zakresie przywództwa, wpływu społecznego, odporności, elastyczności i zwinności (agility), ciekawości i umiejętności uczenia się przez całe życie.

Takie przeszkolenie ma mieć niebagatelny wpływ na organizację. Pracownicy będą mogli dzięki niemu np. łatwiej zmieniać swoje role w danej firmie, mieć większą satysfakcję z pracy czy podnosić produktywność, co wpłynie pozytywnie na wyniki danego przedsiębiorstwa. Firmy deklarują też (aż 48% z nich), że jedną z kluczowych praktyk biznesowych będzie doskonalenie procesów rozwoju i promocja talentów.

Już 34% przebadanych przedsiębiorstw chce oferować skuteczne przekwalifikowanie (reskilling) oraz pomoc w podnoszeniu kwalifikacji (upskilling) swoim pracownikom.



60%

pracowników będzie wymagało dodatkowego szkolenia przed 2027



48%

pracodawców deklaruje że będzie doskonalilo proces rozwoju talentów



34%

pracodawców chce oferować reskilling

RESKILLING I UPSKILLING – CZYM SĄ?

Modne pojęcia reskilling i upskilling wchodzą powoli do słownika większości pracodawców. Nic dziwnego. **Oba zagadnienia dotyczą inwestycji w rozwój pracowników, który finalnie przekłada się na wzrost konkurencyjności danego przedsiębiorstwa.**

Pierwszy trend, czyli **reskilling polega na nauce nowych umiejętności. Celem działania jest przygotowanie danego pracownika do przejścia nowej roli w danej organizacji. Ma to miejsce szczególnie wtedy, gdy pojawiają się innowacyjne rozwiązania czy narzędzia usprawniające prace.** Firma musi bowiem przygotować pracownika do ich obsługi.

Reskilling jest także niezastąpiony w przypadku powrotu pracownika z dłuższej nieobecności jak urlop rodzicielski. Tutaj również pracodawca musi niejako wdrożyć daną osobę w aktualną strukturę firmy. Reskilling często wykorzystywany jest także jako forma przekwalifikowania w ramach danej organizacji.

Drugie pojęcie – **upskilling – odnosi się do pogłębiania umiejętności, które pracownik nabył. To pozwala m.in. na większą specjalizację w danej dziedzinie, większą efektywność pracy, a także poprawę motywacji.** Dzięki upskillingowi pracownik wykonuje swoje obowiązki jeszcze lepiej niż dotychczas, co jest korzyścią obopólną – i dla zatrudnionego, i dla zatrudniającego. Dobry upskilling wymaga odpowiedniej analizy stanu zastanego, przewidywania zmian, które nastąpią w firmie, a także opracowania planu działania oraz śledzenia postępów.

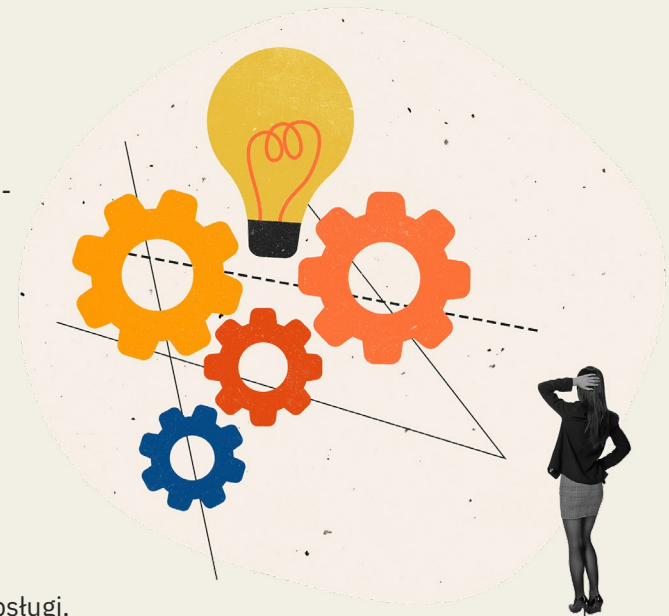
Zarówno w przypadku reskillingu, jak i upskillingu kluczowe jest stworzenie odpowiedniej atmosfery, która promuje w firmie rozwój kompetencji.

ZALETY RESKILLINGU I UPSKILLINGU

Projekty, które opierają się o reskilling i upskilling mają często bardzo podobne cele. Pracodawcy chcą przede wszystkim skutecznie wypełnić pojawiające się luki kadrowe. Ponadto takie działania pozwalają niejako „przesunąć” pracowników z branż i umiejętności, które nie będą przydatne w tak dużym stopniu jak dotychczas w kierunku tych, które wykazują tendencje wzrostowe. **Dzięki reskillingowi i upskillingowi pracownicy nie są więc pozostawieni sami sobie w cyfrowej rzeczywistości.**

Działania podnoszące kwalifikacje czy pomagające przebranżowić się pracownikom mają mnóstwo zalet. Dzięki nim organizacja może zachować swoich pracowników i uniknąć kosztów dodatkowych rekrutacji. Mniejsza rotacja pracowników i brak przestojów to kolejny plus dla danego przedsiębiorstwa. Co istotne, dzięki programom tego typu zwiększa się produktywność w pracy. Rozwijanie się może też podnosić satysfakcję i pewność siebie pracowników.

W zakresie reskillingu i upskillingu kluczowe jest, aby w procesy zaangażowani byli wszyscy pracownicy – od zarządu, przez działy kadrowe, aż do szczególnie menedżerów.



RESKILLING I UPSKILLING JAKO BENEFIT?

Reskilling i upskilling coraz częściej nie są już kolejnym dodatkowym obowiązkiem pracownika. **W dobie cyfryzacji, rewolucji AI, zmian modeli pracy oferowanie reskillingu czy upskillingu może być traktowane jako czynnik podnoszący atrakcyjność pracodawcy.**

- Dostęp do szkoleń, kursów czy innych form podnoszenia kompetencji to obok kart sportowych czy benefitów żywieniowych coraz częściej wybierana forma docenienia pracownika w organizacji – mówi Joanna Skoczeń, prezes zarządu VanityStyle.

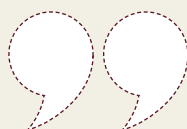
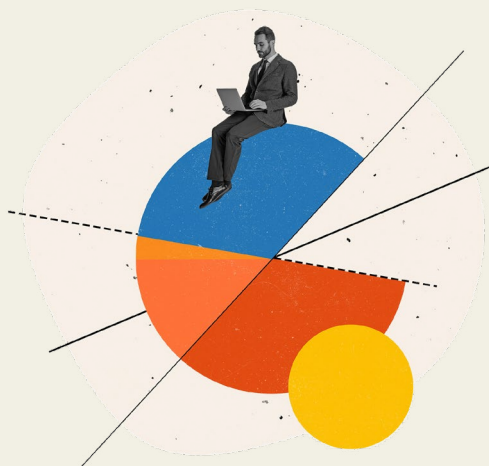
O ile benefity sportowe (np. karty FitProfit i FitSport) są nadal bardzo popularne i chętnie otrzymałoby je aż 43% ankietowanych pracowników, o tyle dużą popularnością zaczynają cieszyć się także dodatki, które są realną inwestycją w rozwój. To ciekawa zmiana, która zapowiada, że reskilling i upskilling stają się powoli nieodłączną częścią życia pracowniczego.



43%
pracodawników chce
otrzymywać benefity sportowe



O jakie dodatki chodzi? Przede wszystkim te, które wiążą się z edukacją i rozwojem. **Dostęp do platform e-learningowych, webinary z digital learningu, dofinansowanie do pakietów językowych, dodatkowe budżety szkoleniowe czy urlopy na rozwój** to dodatki, które – tak jak ciężka fizyczna czy rozwój kompetencji kulturalnych – zostaną z pracownikiem na dłużej.



Inwestując w karty typu FitProfit i FitSport, dbamy o zdrowie i kondycję załogi. Wybierając programy kulturalne jak QlturaProfit, dajemy dostęp do rozrywki, sztuki i wszystkiego tego, co działa na człowieka kojąco. Decydując się natomiast na programy szkoleniowe, rozwijamy kompetencje pracowników. To benefity, o których się nie zapomina – podsumowuje Joanna Skoczeń.

Reskilling i upskilling to pojęcia, które powinien poznać każdy pracodawca. Rozwój kompetencji może być bowiem jednym z ciekawszych benefitów pozapłatowych.

Chcesz wprowadzić do swojej firmy programy sportowe, kulturalne i rabatowe? Zapraszamy do kontaktu! Razem stworzymy ofertę szytą na miarę potrzeb Twojej załogi.